Huitième réunion du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail

Journée du lundi 13 décembre 2010

I. Audition de Patrice Adam

http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/patrice-adam,fr,8,77.cfm

II. Présentation de la revue de littérature en économie et gestion

A la lecture de la proposition de rapport préliminaire, Michel GRIGNON a pris conscience de l'existence de trois groupes de variables, à prendre en considération dans le cadre d'une réflexion globale sur les risques psychosociaux au travail. Fort de ce constat, il estime qu'il convient de distinguer :

- les causes premières de problèmes de stress au travail et de santé mentale ;
- les facteurs de risques ;
- les conséquences sur la santé des individus ;

soulignant au passage que le Collège s'est, jusqu'à présent, beaucoup focalisé sur le deuxième de ces sous-ensembles, lequel regroupe d'ores et déjà près de 180 variables, auxquelles plus d'une centaine d'autres seront prochainement ajoutées.

A cet égard, Michel GRIGNON insiste sur la nécessité de ne pas sombrer dans les mêmes écueils que ceux de l'enquête européenne SHARE (*Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe*), dont l'efficacité et la portée ont été largement amoindries par le nombre excessif de questions qui y ont été intégrées en amont, en vue de préserver les susceptibilités des tenants des différentes spécialités en présence.

Outre les difficultés de suivi auxquelles le Collège pourrait se trouver confronté s'il accouchait d'une trop « grosse machine », Michel GRIGNON estime que l'instance pourrait également se retrouver financièrement dépendante d'un bailleur de fonds de grande envergure, susceptible de le lâcher du jour au lendemain (comme ce fut d'ailleurs le cas de l'INSEE pour le questionnaire SHARE).

Au vu de tous ces éléments, Michel GRIGNON suggère de mesurer les causes des problèmes de stress au travail et leurs conséquences sur la santé des individus, sans se soucier des facteurs de risques assurant le lien entre ces deux sous-ensembles. Pour contestable qu'il soit d'un point de vue strictement scientifique, ce dispositif devrait en effet permettre d'assurer un suivi valable des risques psychosociaux, en établissant une corrélation directe entre les causes, d'une part, les conséquences, d'autre part. Au-delà de ce suivi basique, reposant sur des indicateurs faisant l'objet

d'un large consensus social, il pourrait en outre être envisagé de greffer d'autres éléments plus précis, permettant d'affiner l'analyse. Des études qualitatives, portant sur des sous-échantillons, pourraient également être réalisées.

La mise en place d'un questionnaire simplifié, regroupant un nombre réduit d'items, faciliterait en outre la transformation de celui-ci en suivi longitudinal, ce qui semble pour le moins fondamental pour tirer des conclusions scientifiques valables.

Il conviendrait par ailleurs d'identifier les critères de choix des postes de travail, pour les individus, dans une perspective de carrière sur le long terme. En tout état de cause, il ne faudrait pas en effet conclure, de manière trop hâtive, qu'il n'y a pas d'exposition aux risques psychosociaux dans les professions d'infirmières ou d'enseignants, par exemple, simplement parce que les seuls qui auraient embrassé ce type de carrières seraient des sujets extrêmement résistants au stress.

Enfin, Michel GRIGNON n'exclut pas d'interroger, en sus des salariés qui devront constituer le point d'entrée majeur d'une étude consacrée aux RPS, les entreprises employant ces derniers, surtout si le Collège entend s'inscrire dans le cadre d'un suivi longitudinal.

Michel GOLLAC note que Michel Grignon juge irréaliste la mesure des facteurs de risques proposée par les membres du Collège, sans y être toutefois complètement opposé. A cet égard, tout en concédant que la proposition consistant à retenir 180 variables en priorité 1 est un peu ambitieuse, Michel GOLLAC indique que d'autres enquêtes ont réussi à fonctionner avec 150 variables du même type.

Prenant acte du fait que Michel Grignon semble par ailleurs favorable à la constitution d'un panel et à la conduite d'une enquête auprès des entreprises, Michel GOLLAC juge intéressante la proposition consistant à réaliser des études qualitatives sur des micro-échantillons, également faite par Michel Grignon.

Soulignant par ailleurs qu'il semble *a priori* difficile de mesurer de façon exhaustive et simple l'organisation d'une entreprise, quelle qu'elle soit, Michel GOLLAC précise qu'il ne s'agit pas de trancher entre le modèle de Karasek et celui de Siegrist concernant l'analyse des facteurs de risques psychosociaux.

Indiquant en outre combien il est difficile d'appréhender les effets de sélection poussant les individus à se tourner vers telle profession plutôt que vers telle autre, Michel GOLLAC met l'accent sur la nécessité, pour le Collège, de formuler des propositions qui soient réalistes, tant sur un plan technique qu'économique. A cet égard, Michel GOLLAC estime que même si c'était finalement la version la plus ambitieuse du dispositif qui l'emportait, avec un questionnaire incluant 200 variables, lequel serait soumis à un échantillon de 50 000 personnes, le coût de celui-ci resterait tout à fait dérisoire, en regard des coûts induits par les effets des RPS.

Sans nier le rôle joué par les effets de sélection à l'entrée dans un poste donné, Philippe DAVEZIES indique qu'il existe des effets du même type en sortie de postes. Il souligne par ailleurs la nécessité de distinguer les effets sur la santé des individus, décrits par Siegrist ou Karasek, des simples expressions de mécontentement exprimées à l'encontre de la hiérarchie (lesquels peuvent même constituer, à l'inverse, un signe de bonne santé).

Daniel VERGER indique que le questionnaire SHARE n'a pas si mal fonctionné que cela, en dépit de sa longueur. Ce dispositif a toutefois pâti de l'absence d'appui d'Eurostats, même si le taux de réponse finalement enregistré n'était pas si mauvais. Des difficultés sont en outre apparues quand les auteurs du panel ont refusé de traiter les variables longitudinales. En tout état de cause, il n'était en effet pas vraiment pertinent, sauf à générer de l'agacement, de redemander à des personnes âgées de 70 ans quel était leur diplôme initial. Pour autant, en dépit de toutes ces lourdeurs et de toutes ces lacunes, le dispositif SHARE présente certains avantages, ce qui explique qu'il soit aujourd'hui encore mis en œuvre.

S'agissant du questionnaire qui sera finalement retenu par le Collège, il conviendrait d'opérer un toilettage en amont, afin d'éviter la multiplication de variantes de formulation extrêmement fines sur un seul et même thème. En outre, quelle que soit l'ampleur de ce toilettage, le dispositif retenu excédera de toute évidence la simple enquête de conjoncture, nécessitant de consacrer un quart d'heure seulement à chaque personne sondée.

Serge VOLKOFF souligne alors la pertinence d'études portant tout à la fois sur l'analyse des troubles ayant trait à la santé des personnes, établie sur la base d'une échelle de type Karasek, et sur les modes d'organisation d'une entité économique donnée, telle qu'un centre d'appels. S'agissant plus précisément des propositions formulées par Michel Grignon, Serge VOLKOFF ne juge pas pertinent de mettre entre parenthèses l'examen des facteurs de risques.

Chantal CASES juge quant à elle que Michel Grignon a raison lorsqu'il évoque les contraintes financières, liées à la mise en œuvre de tel ou tel dispositif. Il convient en effet d'en tenir compte, si l'on entend configurer un instrument qui ait des chances d'être utilisé sur la durée.

Elle estime par ailleurs qu'il ne serait en aucune façon plus simple de mesurer l'organisation du travail en elle-même, comme semble le suggérer Michel Grignon, plutôt que les facteurs de risques, sur lesquels le Collège a concentré toute son attention depuis sa création.

Jugeant en outre essentiel d'adopter un système permettant de réaliser une étude longitudinale, Chantal CASES souligne à son tour la nécessité d'opérer un toilettage du questionnaire existant, afin d'alléger le dispositif à mettre en œuvre. Enfin, elle indique être plutôt favorable à l'inclusion de variables ayant trait à la santé des individus dans ledit questionnaire, tout en insistant une nouvelle fois sur la nécessité de ne pas trop alourdir celui-ci.

Michel GOLLAC fait observer que si les éléments permettant d'établir un lien de cause à effet entre une exposition à des facteurs de risques et la santé des individus exposés sont relativement nombreux et facilement identifiables, il n'en va pas de même de ceux permettant de mesurer les effets d'une organisation donnée, sur la santé de ces mêmes individus.

Annie WEILL-FASSINA jugerait utile de s'intéresser aux questions de management si l'on entend tendre vers une amélioration de la situation, en matière de prévention des RPS.

Annette LECLERC souligne quant à elle que les effets de l'exposition aux RPS sur la santé ont déjà été démontrés. Il conviendrait par conséquent de s'inspirer des études existantes, afin d'éviter d'avoir à refaire ce qui a déjà été fait.

Isabelle NIEDHAMMER juge assez tentante la proposition faite par Michel Grignon concernant l'examen des effets de l'organisation du travail sur la santé des individus. Pour autant, elle ne doute

pas que la mesure de ces effets présente d'immenses difficultés, même si elle maintient que c'est bien ce vers quoi il faudrait tendre.

Elle souligne par ailleurs la nécessité d'être plus précis concernant les facteurs de risques présentés dans le rapport lesquels ne sont pas tous, loin s'en faut, reconnus comme des facteurs de risques sur un plan épidémiologique – certains d'entre eux s'apparentant davantage à des facteurs de risques « suspectés » et non avérés.

Enfin, elle affirme être absolument opposée au démantèlement des outils existants, tels que les questionnaires de Siegrist ou de Karasek, en vue d'élaborer un nouveau type d'enquête.

Daniel VERGER estime qu'un appariement avec des données relatives aux dépenses de santé consenties par l'assurance-maladie pourrait être envisagé.

Ellen IMBERNON suggère que le Collège adopte une posture originale en profitant de la mise en œuvre d'une étude longitudinale pour réfléchir aux organisations du travail susceptibles de produire des effets néfastes sur la santé

Michel GRIGNON indique que les études longitudinales présentent l'avantage de permettre la capture de certains effets fixes, fournissant par là même des résultats plus fiables que des études transversales, lesquelles ne peuvent prendre en considération le fait que certaines personnes plus sensibles que d'autres ne se dirigeront pas vers certaines professions qu'elles estimeront trop porteuses de risques.

Philippe ASKENAZY souligne à son tour que l'observation de ce qui arrive sur la durée à une personne donnée présente évidemment un intérêt certain. Pour autant, si des indicateurs de santé étaient intégrés dans ce type d'études longitudinales, les entreprises risqueraient de se focaliser sur ces indicateurs et de les utiliser à mauvais escient. Il ne faudrait pas, en effet, que les employeurs s'arrogent le droit de transformer ces variables ayant trait à la santé des individus en outils d'exclusion du marché du travail, déclinés à l'échelle locale.

Précisant que les enquêtes portent rarement simultanément sur les RPS et la santé des individus, Isabelle NIEDHAMMER jugerait idiot que le Collège ne se saisisse pas de l'occasion qui lui est ici offerte de coupler ces deux problématiques ; d'autant qu'elle avoue ne pas bien comprendre quelle utilisation dévoyée les entreprises pourraient avoir d'indicateurs ayant trait à la santé des individus.

Philippe ASKENAZY maintient que ces indicateurs pourraient être utilisés à des fins de gestion des ressources humaines au sein des entreprises et ne rempliraient alors pas du tout, ou pour le moins partiellement, leurs objectifs de prévention.

Michel VEZINA souligne que les entreprises posent d'ores et déjà des questions sur le stress à leurs salariés et intègrent, dans leurs enquêtes, des questions ayant trait à la santé des individus.

Michel GOLLAC n'est pas contre l'intégration d'indicateurs ayant trait à la santé dans la partie panel.

Philippe DAVEZIES fait observer que les DRH, qui risquent de s'emparer des indicateurs et du questionnaire produits par le Collège, n'ont pas le droit de poser des questions ayant trait à la santé de leurs salariés.

Rappelant que le Collège d'experts présentement réuni a vocation à indiquer aux profanes les modalités de repérage des facteurs de RPS, Serge VOLKOFF jugerait pour le moins pertinent de fournir quelques indications sur les modalités d'exploitation du travail produit par le Collège, afin d'éviter que celui-ci ne soit totalement dévoyé.

Michel GRIGNON a quelque difficulté à comprendre qu'un voile de suspicion soit systématiquement jeté sur les questions ayant trait à la santé mentale des individus, alors que les items traitant de la santé physique de ces mêmes individus ne subissent pas le même sort. A-t-on en effet vu les entreprises se séparer délibérément de tous leurs salariés fumeurs, au motif que ceux-ci étaient davantage susceptibles de contracter un cancer que leurs homologues non fumeurs ?

Les débats sont suspendus durant l'heure du déjeuner.

III. Examen de l'architecture générale du projet de rapport, tour de table

Duncan GALLIE suggère de réorganiser la section 4 du rapport. Il estime par ailleurs que la position prise par le Collège sur les traits de personnalité est trop péremptoire, dans la mesure où celle-ci revient à déconsidérer totalement la valeur et la portée scientifiques de ce type d'études. Duncan GALLIE insiste en outre sur la nécessité de prendre en compte des éléments de durée dans l'enquête qui sera conduite, à l'issue des travaux du Collège.

Michel GOLLAC reconnaît que le Collège a sans doute été un peu trop sévère dans le jugement porté sur les études ayant trait aux facteurs de personnalité. Il suggère par conséquent d'adopter une formulation plus nuancée sur ce point. Il prend par ailleurs acte de la nécessité de porter une attention particulière aux effets d'une exposition répétée et durable à des facteurs de risques, déjà mis en lumière par Tarani Chandola, lors de son audition devant le Collège. A cet égard, la constitution d'un panel semble évidemment la solution la plus pertinente.

Serge VOLKOFF précise que les enquêtes réalisées en entreprises prennent justement en compte des éléments ayant trait à la durée de l'exposition, mais sont impubliables en l'état. Il souligne par ailleurs que la répétition de réponses positives ayant trait à un facteur de risque donné peut renseigner sur l'intensité persistante dudit facteur. La durée d'exposition peut en outre déboucher parfois sur une forme de désespérance, dans la mesure où le fait qu'une situation perdure pendant un certain laps de temps peut laisser penser que celle-ci restera inchangée *ad vitam aeternam*.

Philippe DAVEZIES estime que le rapport n'opère pas une distinction suffisamment nette entre les différents niveaux d'expertise et de connaissance. Il serait par conséquent utile de mieux structurer ledit rapport, dans la mesure où chaque discipline n'intervient pas au même niveau dans sa manière d'appréhender les RPS.

Christine GONZALEZ-DEMICHEL s'interroge sur les recommandations qu'il conviendra d'adjoindre à la liste d'indicateurs établie par le Collège, afin que les employeurs puissent en faire le meilleur usage possible. Elle souligne par ailleurs qu'il conviendra de reformuler les points ayant trait à la fonction publique.

Elle insiste en outre sur la nécessité que le dispositif proposé soit soutenable dans le temps et qu'un suivi puisse s'opérer sur la durée. Elle précise enfin qu'il conviendrait d'étayer les arguments visant à militer pour la conduite d'une enquête couplée salariés/entreprises, compte tenu des difficultés qui ne manqueront pas de se faire jour lorsqu'il s'agira d'approcher certaines catégories d'employeurs.

Sébastien ROUX précise que la DARES et la DRESS n'auront pas les moyens financiers de s'engager dans la conduite d'une enquête en face à face qui puisse se répéter tous les trois ans. Fort d'un tel constat, il encourage les membres du Collège à élargir leur recherche de financement à d'autres bailleurs, tout en établissant un ordre de priorité entre les différentes actions à mettre en œuvre, en fonction d'objectifs qui auront été fixés en amont.

Michel GOLLAC craint que l'établissement de priorités ne réduise de fait les ambitions du Collège. Ces priorités risquent en effet de constituer, à terme, les seules réalisations qui seront effectivement mises en œuvre, le reste passant à la trappe sans autre forme de procès.

Serge VOLKOFF fait observer que ce n'est pas tant la longueur du questionnaire qui pose des problèmes de moyens que le fait que celui-ci soit mis en œuvre dans le cadre d'une enquête triennale en face à face.

Rappelant qu'il n'y a pas 36 manières de mettre en œuvre un questionnaire de ce type de manière efficace, Michel GOLLAC maintient que le coût de toutes ces démarches est faible, en regard de l'impact des RPS sur la santé des individus.

Norbert HOLCBLAT se demande si le questionnaire destiné aux entreprises ne pourrait pas être mis en en œuvre à une fréquence moindre – tous les six ans par exemple – que celui destiné aux salariés, censé entrer dans le cadre d'une enquête triennale.

Serge VOLKOFF insiste sur la nécessité de s'intéresser au lectorat direct du rapport publié par le Collège. A cet égard, il jugerait pertinent de rédiger un préambule de trois pages, s'apparentant à un *vade-mecum*, afin de garantir la meilleure utilisation possible des recommandations figurant dans ce document.

Serge VOLKOFF estime par ailleurs que les investigations qualitatives ont leur pertinence en tant que telles et ne se justifient pas seulement lorsqu'une étude quantitative n'est pas envisageable. Enfin, il n'est pas du tout favorable à une intégration systématique des outils existants dans le rapport du Collège.

Isabelle NIEDHAMMER fait observer qu'elle n'a pas plaidé pour une telle solution mais a simplement réclamé que les outils existants – tels que les questionnaires de Siegrist ou de Karasek – ne soient pas démantelés. En d'autres termes, si ceux-ci devaient être intégrés au dispositif mis en œuvre par le Collège, elle souhaiterait qu'ils le soient en intégralité et non dans une version tronquée, issue d'un compromis bâtard. Une telle formule faciliterait en outre, à n'en pas douter, les comparaisons internationales.

Serge VOLKOFF fait observer que des comparaisons internationales sont d'ores et déjà possibles dans la mesure où l'enquête SUMER intègre le questionnaire de Karasek dans son intégralité. Il en appelle en outre à la prudence, en soulignant les effets pervers que pourrait avoir une prise en compte uniquement quantitative et chiffrée des RPS dans les entreprises, laquelle passerait inévitablement par l'établissement de scores.

Thomas COUTROT indique qu'aucune enquête nationale, à caractère répétitif, ne reproduit l'intégralité des questionnaires de Karasek et de Siegrist. Partant de là, si le Collège décidait d'opter pour une telle solution, il compromettrait de fait les possibilités de comparaisons internationales.

Daniel VERGER souligne la nécessité d'affiner l'analyse au maximum, afin de prévenir l'apparition d'éventuelles difficultés. Le diable se trouvant en effet très souvent dans les détails, il convient de lever le plus en amont possible les résistances ou les difficultés qui pourraient se faire jour par la suite.

Il rappelle par ailleurs que le Collège devra se déterminer entre une enquête réalisée en face à face, ou par téléphone, étant entendu que ces deux dispositifs ne présentent pas le même coût. Pour finir, il souligne qu'un score peut fournir une image tout à fait fiable d'une situation donnée, et ce d'autant plus que les variables retenues risquent, en définitive, d'être « polluées » par des problèmes d'interprétations.

Estimant que la qualité intrinsèque de chaque item peut constituer un indicateur suffisamment significatif, Serge VOLKOFF maintient qu'il convient de se méfier des effets pervers que pourrait avoir la « scoromania ».

Michel GOLLAC ne voit aucune raison de s'opposer, *a priori*, à la conduite d'une enquête par téléphone plutôt qu'en face à face.

Thomas COUTROT avoue avoir été un peu choqué par le fait qu'il soit indiqué, dans le rapport préliminaire, que « *le calcul du coût global attribuable aux facteurs psychosociaux au travail* » pourrait constituer *« la voie royale »* permettant d'arriver à la mise en place d'un indice unique, recommandée par le rapport Nasse-Légeron.

Il n'est par ailleurs nullement certain qu'un suivi annuel des RPS pourrait se révéler utile et estime qu'une fréquence triennale serait tout à fait suffisante pour assurer un tel suivi. Il juge en outre pour le moins irréaliste de prétendre conduire une enquête pilote supplémentaire, en sus de l'enquête déjà mise en œuvre sur les conditions de travail. Enfin, il souligne la nécessité d'opérer une distinction nette entre les objectifs d'une étude en panel et ceux qui pourraient être poursuivis dans le cadre d'une étude d'un tout autre type.

Michel GOLLAC fait observer que l'idée d'une enquête annuelle fait écho à ce qui avait été proposé dans le rapport Nasse-Légeron. Il évoque par ailleurs la nécessité de mesurer de manière assez fiable les durées d'exposition aux risques.

Daniel VERGER se demande si le Collège pourrait accepter une collecte d'informations et un suivi des données collectées *via* internet.

Thomas COUTROT précise que l'étude actuellement réalisée par Elisabeth Algava sur les écarts de réponses constatés, dans le cadre de l'enquête COI, en fonction des modes de collecte retenus, laisse apparaître que les hommes se montrent souvent beaucoup plus pessimistes en face à face que par téléphone, alors que la variation est moindre pour les femmes.

Tout en reconnaissant que la mise en place d'un indicateur unique de mesure des RPS, préconisée dans le rapport Nasse-Légeron, ne serait pas envisageable à ce stade, Michel GOLLAC souligne la nécessité de faire malgré tout un effort de synthétisation

Serge VOLKOFF estime que la préconisation faite par Nasse et Légeron dans leur rapport, consistant à mettre en œuvre un indicateur unique de suivi des RPS, n'est absolument pas pertinente et en dehors de toute réalité.

A l'instar de Thomas Coutrot, Isabelle NIEDHAMMER n'est pas du tout convaincue par le fait que l'évaluation du coût global attribuable aux facteurs psychosociaux au travail pourrait permettre de tendre vers la mise en place d'un indicateur unique. Elle souligne par ailleurs la nécessité de faire preuve d'une grande rigueur pour aborder les questions ayant trait à la santé des individus. Enfin elle réaffirme son opposition au démantèlement des outils existants.

Michel GOLLAC s'engage à modifier la formulation adoptée dans la version préliminaire du rapport, concernant la « *voie royale* » que pourrait constituer la mesure du coût des RPS pour parvenir à la mise en place d'un indicateur unique. Pour autant, il juge primordial de ne pas occulter, dans l'analyse globale, cette question du coût.

Tout en reconnaissant à son tour que le coût ne doit pas être la seule variable à prendre en considération, Agnès PARENT-THIRION rappelle malgré tout que la Commission européenne ne consent à financer des études que s'il a été prouvé, en amont, que les bénéfices attendus seraient supérieurs aux dépenses engagées.

Elle en appelle par ailleurs à plus de clarté dans l'argumentaire visant à privilégier une étude en panel, d'une part, et la conduite d'une enquête couplée salariés/entreprises, d'autre part.

Michel GRIGNON jugerait potentiellement problématique que le Collège retienne plusieurs échelles, dans la mesure où certains acteurs pourraient être tentés, dans ces conditions, de produire un indicateur agrégé plus ou moins pertinent. A cet égard, il estime qu'il ne serait pas totalement dénué d'intérêt de se référer à la valeur monétaire et au coût pour tendre, à terme, vers un mode de mesure unique des RPS au travail.

Michel GOLLAC estime qu'il ne serait pas totalement inepte de se référer au coût de la mauvaise santé des individus exposés aux RPS et des morts par suicide, si celui-ci était chiffrable, pour mettre en place un indicateur unique.

Serge VOLKOFF maintient que, s'il pourrait être envisagé de mettre en place un indicateur unique de coût, la mise en place d'un indicateur unique tout court n'est, *a contrario*, absolument pas envisageable.

Michel GOLLAC suggère l'intégration au rapport d'un alinéa de quelques lignes sur le fait que les facteurs de RPS entraînent des défauts de qualité et influent à la baisse sur la productivité des individus.

Michel GRIGNON précise que sa revue de littérature en économie prend en compte les concepts de coûts, en abordant notamment la notion de « salaires transitoires ».

Norbert HOLCBLAT estime que même si une enquête annuelle était possible, il ne faudrait pas la faire car on ne saurait pas la lire. Il souligne par ailleurs la nécessité de s'intéresser de près à l'impact des durées d'exposition aux risques et apprécierait qu'un mode d'emploi du rapport qui sera publié par le Collège soit élaboré, afin de s'assurer du bon usage des indicateurs produits.

La séance est suspendue durant quelques minutes.

Lucile OLIER précise que le dispositif qui se dessine, au fil du rapport, est un dispositif ambitieux, avec une enquête triennale spécifique, englobant les salariés et leurs employeurs, dans une dimension de panel. Elle jugerait néanmoins important que les objectifs poursuivis dans le cadre de la mise en œuvre de chaque pièce de ce dispositif soient dûment décrits.

Elle souligne par ailleurs que la transposition de cette enquête aux travailleurs indépendants ne s'effectuera pas de manière automatique et présentera, à n'en pas douter, un coût certain.

Chantal CASES insiste à son tour sur la nécessité de rédiger un certain nombre de recommandations sur l'utilisation, en local, des indicateurs produits par le Collège. Il faudra en outre prévoir un préambule reprenant les objectifs du rapport.

S'agissant des moyens qui seront mis en œuvre, il conviendra de faire montre de prudence concernant l'éventuelle préconisation d'un dispositif minimal, dans la mesure où les acteurs en présence pourraient être tentés de se contenter de cette formule réduite, sans aller au-delà.

Michel VEZINA jugerait pertinent d'exploiter davantage la dimension pédagogique du rapport produit par le Collège. Celui-ci présente en effet le mérite de dresser un état des lieux précis des connaissances actuelles en matière de RPS au travail, qu'il conviendrait de décliner sur le terrain.

Il souligne par ailleurs la nécessité de porter une attention particulière aux questions ayant trait au leadership et à la gestion des conflits au sein des entreprises.

Serge VOLKOFF juge important de discuter plus avant des questions ayant trait au changement, dans la mesure où celles-ci ont évidemment une influence sur les questions d'exposition aux risques et de souffrance au travail.

Philippe DAVEZIES en convient, soulignant que 50 % des personnes qui sont reçues en consultation par les médecins du travail ont vécu un changement d'organisation violent au cours des mois qui ont précédé.

Serge VOLKOFF juge que l'idée véhiculée par la hiérarchie et les managers – selon laquelle les changements incessants infligés à une organisation du travail donnée seraient évidemment positifs – est en soi pathogène.

Annette LECLERC aimerait que le Collège tranche concernant la prise en compte de questions ayant trait à la santé des individus, dans le cadre d'une enquête en panel.

Michel GRIGNON jugerait quant à lui utile d'expérimenter la mise en œuvre d'un questionnaire sur internet, dans la mesure où cette solution, si elle se révélait pertinente, permettrait de résoudre certains problèmes de coûts.

IV. Intervention de Robert Karasek

http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/robert-karasek,fr,8,79.cfm

Journée du mardi 14 décembre 2010

I. Examen des points restés en suspens

Michel GOLLAC indique qu'un consensus semble se dégager autour de la nécessité de recourir à un panel pour effectuer le suivi de l'impact des risques psychosociaux au travail.

Daniel VERGER en convient, soulignant qu'il conviendrait de déterminer si le panel retenu sera rotatif ou non, avec la possibilité d'inclure de nouveaux entrants à échéances régulières (à l'instar de l'enquête SHARE). Il faudra trancher en outre la question de la durée pendant laquelle cette étude sera mise en œuvre.

Duncan GALLIE souligne que toutes ces questions sont liées à la nécessité d'étudier l'impact de l'exposition aux RPS sur la durée.

Daniel VERGER suggère de conduire une enquête en face à face tous les trois ans, tout en veillant à reprendre contact avec les membres du panel au moins une fois par an.

Michel GRIGNON partage ce point de vue, soulignant qu'un tel protocole sera d'autant plus facile à mettre en œuvre que les contacts par internet seront possibles. A cet égard, il suggère d'ailleurs de financer l'achat d'un ordinateur et d'une connexion internet pour toutes les personnes sondées qui n'en seraient pas encore équipées, en remplacement du coût induit par la conduite d'une enquête en face à face.

Daniel VERGER précise qu'il conviendra de laisser aux personnes le choix d'être recontactées ou non par internet, après une première visite en face à face. En tout état de cause, une enquête en ligne est le plus souvent appréhendée comme un outil complémentaire, susceptible d'enrichir les données collectées dans le cadre d'une enquête en face à face. La généralisation de ce type d'enquêtes pourrait en effet être appréhendée comme une menace pour l'emploi par les organisations syndicales des personnels de l'INSEE.

Michel GOLLAC retient le principe d'une enquête triennale en face à face, avec un contact annuel avec chaque personne sondée, *via* la poste ou internet.

Catherine MERMILLIOD fait observer que la réalisation d'une enquête en panel implique un surcoût non négligeable de l'ordre de 30 % (lié notamment au suivi des adresses).

Michel GOLLAC estime que le coût d'une telle enquête n'est guère exorbitant, même s'il est réel.

Thomas COUTROT n'en souligne par moins que la conduite d'une telle enquête serait rigoureusement impossible, à moyens constants. A cet égard, il insiste sur la nécessité d'argumenter très solidement la nécessité de recourir à un panel, en vue de l'obtention de moyens supplémentaires pour mener à bien une telle enquête, dans la mesure où l'octroi de rallonges budgétaires, par le gouvernement en place, ne semble pas vraiment être dans l'air du temps.

Chantal CASES souligne à son tour la nécessité de privilégier la conduite d'une enquête longitudinale, couplée à un rafraîchissement régulier de l'échantillon retenu, afin que celui-ci reste représentatif.

Michel GRIGNON renchérit en indiquant que l'intérêt scientifique d'une enquête longitudinale n'est, selon lui, plus à démontrer.

Tout en étant consciente de toutes les difficultés financières mentionnées par la DRESS et la DARES pour la mise en œuvre d'une enquête sur les RPS, Christine GONZALEZ-DEMICHEL souligne qu'il ne faudrait pas que le Collège d'expertise s'autocensure pour autant, en réduisant d'emblée ses ambitions.

Annette LECLERC indique être favorable à un rafraîchissement régulier du panel, impliquant l'introduction de jeunes salariés et d'individus vieillissants à l'échantillon initial. Elle souligne par ailleurs combien il lui semble primordial de pouvoir suivre des personnes sur la durée, pour toutes les questions ayant trait à la santé, notamment

Michel GOLLAC juge quant à lui essentiel de fixer d'emblée la durée pendant laquelle le panel retenu sera étudié. Il souligne par ailleurs que les questions d'arbitrage financier n'ont pas vocation à être réglées par le Collège, lequel a pour mission d'élaborer une proposition valable permettant d'assurer le suivi des RPS au travail.

Michel GRIGNON souligne que la constitution d'un panel se justifie pleinement, dans la mesure où le Collège souhaite porter une attention particulière aux durées d'exposition aux risques. Il souligne en outre la nécessité de veiller à garantir une certaine hétérogénéité dudit panel, lequel devra notamment regrouper des salariés de différents secteurs et de diverses catégories, mais également des personnes exclues du monde du travail. L'inclusion de retraités pratiquant une activité bénévole à cet échantillon permettra en effet de voir si c'est la relation marchande liant les individus les uns aux autres au sein de la sphère professionnelle qui génère des RPS ou si ceux-ci peuvent résulter du simple fonctionnement pervers d'un groupe d'individus donné.

Serge VOLKOFF émet des réserves sur la pertinence de la démarche consistant à mettre en place un panel. Il n'est pas certain, en effet, d'être en mesure de justifier scientifiquement le recours à un dispositif aussi lourd, même s'il comprend les avantages que celui-ci pourrait apporter. Il avoue par ailleurs ne pas être certain que l'interrogation rétrospective soit pire que le suivi.

Daniel VERGER concède que l'on n'est jamais sûr, *a priori*, que le panel apporte un réel plus, en regard d'une coupe transversale. Pour autant, il devient impossible de publier sans recourir à un panel, dans certaines disciplines, et le recours à un tel dispositif constitue donc un gage de crédibilité ; à condition, toutefois, que le panel retenu soit réaliste. Il ne saurait être question, en effet, d'interroger 200 000 individus, sur une période de 20 ans.

Enfin, s'il semble établi que le travail domestique et le bénévolat se situent en dehors de la sphère professionnelle, Daniel VERGER s'enquiert du sort que le Collège entend réserver au travail au noir.

Duncan GALLIE serait plutôt favorable à la constitution d'un panel sur une longue période, afin de pouvoir appréhender les effets de la durée d'exposition des individus aux risques psychosociaux. Il souligne par ailleurs la nécessité de conserver dans le panel les personnes qui se retrouveraient au chômage en cours d'étude. Enfin, il estime que le fait de recourir à un panel ne dispense pas de quelques questions rétrospectives, permettant de connaître l'histoire des personnes sondées.

Michel GOLLAC estime que si le Collège opte pour un panel sur une durée suffisamment longue, il ne sera pas utile d'y inclure des chômeurs dans la mesure où il y aura suffisamment de personnes qui perdront leur emploi en cours d'enquête.

Serge VOLKOFF ne voudrait pas que le Collège sous-estime l'intérêt qu'il y aurait à mettre en place un important dispositif de veille, en transversal, de toutes les questions ayant trait aux RPS au travail, quitte à réaliser, en parallèle, une enquête plus fine portant sur un échantillon réduit n'excédant pas 2 000 personnes, laquelle inclurait notamment des items ayant trait à la santé des individus et permettrait de mieux comprendre, sur un plan scientifique, les effets d'une exposition des sujets étudiés à ce type de risques.

Michel GRIGNON fait observer que le suivi réalisé, dans le cadre d'un important dispositif de veille, se révélerait faux si un panel n'était pas parallèlement constitué. Seul le recours à un tel outil permettra en effet de neutraliser les biais de sélection, en vue de mesurer la pénibilité réelle de chaque type de postes.

Thomas COUTROT objecte que l'observation en panel n'a pas le monopole de la scientificité et qu'une observation en coupes instantanées répétées de l'évolution de la pénibilité des postes de travail, ressentie par les personnes sur le terrain, constitue non pas de la « mauvaise science », comme semble l'indiquer Michel Grignon, mais une observation de qualité exploitable dans le cadre d'une étude d'envergure.

Il souligne par ailleurs que l'enquête SIP, qui contient un questionnaire rétrospectif sur les RPS, n'a pas encore été suffisamment exploitée à ce jour. A cet égard, il précise que la DARES est justement en train de préparer un document d'étude sur ce volet de l'enquête, lequel a recueilli un bon taux de réponse.

Michel GOLLAC demande aux membres du Collège s'ils jugent pertinent d'introduire des variables de santé dans le cadre du questionnaire de suivi des RPS.

Michel VEZINA précise que si l'on introduit des variables de santé, il conviendra de prévoir également des variables de contrôle. Il souligne par ailleurs que la demande sociale en faveur d'un accès plus large à des informations ayant trait à l'état de santé général de la population est actuellement très forte.

Michel GOLLAC souligne la pertinence qu'il pourrait y avoir à mesurer l'état de santé initial des personnes, en recourant à un certain nombre de questions.

Annette LECLERC jugerait quant à elle assez facile d'intégrer un certain nombre de variables sur la santé des individus dans ce type d'enquêtes, d'autant que celles-ci sont plutôt attendues par les personnes sondées.

Michel GRIGNON fait observer que le discours tenu par les personnes sur leur santé peut contenir un certain nombre de biais, au premier rang desquels des biais de justification. Ces dernières peuvent notamment affirmer qu'elles rencontrent des problèmes dans leur travail parce qu'elles sont en mauvaise santé. Cette réserve ayant été posée, il pourrait néanmoins être envisagé d'intégrer des variables ayant trait à la santé des individus dans l'enquête de suivi des risques psychosociaux au travail, à condition, toutefois, de respecter les modalités d'intégration dont Michel Grignon se propose de fournir une description précise, en amont.

Daniel VERGER jugerait plutôt malvenu de n'inclure aucune donnée ayant trait à la santé mentale et physique des individus dans l'enquête transversale. Il suggère par ailleurs d'exploiter d'autres sources d'informations, telles que les données administratives ayant trait aux dépenses de santé des individus.

Thomas COUTROT confirme qu'il serait pour le moins embarrassant que le Collège considère comme insensée l'inclusion de variables de santé dans l'enquête transversale. Il souligne par ailleurs qu'un lien entre le *Job Strain* du modèle de Karasek et la santé déclarée par les individus a d'ores et déjà été mis en lumière dans l'enquête SUMER, notamment.

Michel GOLLAC entérine le souhait d'une majorité des membres du Collège d'intégrer dans l'enquête de suivi sur les RPS des variables ayant trait à la santé des individus, tout en complétant les informations collectées dans ce cadre par l'exploitation de données déjà existantes sur ce thème. Il prend par ailleurs acte de la proposition formulée par Daniel Verger de réaliser une enquête triennale sur une durée totale de 9 ans, assortie d'un contact annuel avec chaque personne sondée.

Serge VOLKOFF souligne la nécessité de bien expliciter les objectifs que le Collège entend se donner. La démarche consistant à inclure quelques questions ayant trait à la santé des individus – et plus précisément à la fatigue ressentie par ces derniers en fin de journée, à leurs éventuels troubles du sommeil ou à leur degré d'irritabilité – n'est en effet pas comparable à celle consistant à mettre en œuvre une enquête ayant vocation à permettre aux épidémiologistes de réaliser des progrès tangibles en matière de prévention des RPS au travail. A cet égard, Serge VOLKOFF craint que les recommandations émises par le Collège ne donnent lieu à des mésinterprétations, voire à des mésusages, si celui-ci se fixe ce double objectif de veille et de mise en place d'un suivi épidémiologique des RPS.

La séance est suspendue durant quelques minutes.

Michel GOLLAC interroge les membres du Collège sur leur volonté de prendre ou non en compte l'intégralité des questionnaires de Siegrist et/ou de Karasek et souhaiterait savoir si un panachage de ces deux dispositifs serait éventuellement envisageable.

Serge VOLKOFF serait favorable à l'inclusion de l'intégralité du JCQ 1 de Karasek, lequel pourrait être habilement complété en piochant dans le questionnaire de Siegrist.

Michel GOLLAC précise qu'un bon nombre de questions ayant trait à la récompense, issues du questionnaire de Siegrist, ont d'ores et déjà été reprises dans le cadre de l'étude du 4ème axe, portant sur les rapports sociaux au travail.

Daniel VERGER souhaiterait savoir s'il conviendrait d'intégrer des éléments du JCQ 2 présenté la veille par Robert Karasek.

Michel GOLLAC répond que la plupart des thèmes abordés dans le cadre du JCQ 2 – tels que l'insécurité dans l'emploi, le harcèlement, l'exigence émotionnelle, la justice procédurale ou les changements organisationnels – sont au moins partiellement couverts par les travaux du Collège.

Rappelant qu'il avait été reproché au modèle de Karasek de restreindre son analyse aux tâches accomplies par les individus, Michel VEZINA se réjouit de constater que le JCQ 2 tend à revêtir une dimension plus politique. A cet égard, il souligne notamment la nécessité d'intégrer des

questions ayant trait aux changements organisationnels et à leur impact sur la charge de travail des individus et sur la latitude décisionnelle de ces derniers. Il renvoie par ailleurs à l'intervention de Töres Theorell, au cours de laquelle ce dernier avait évoqué la manière dont les conflits étaient gérés, au sein des entreprises.

Philippe ASKENAZY se demande quelles réponses pourront bien apporter les individus qui changent régulièrement d'entreprises aux questions ayant trait à l'impact d'éventuels changements organisationnels sur leurs conditions de travail.

Michel VEZINA suggère de s'intéresser plus précisément aux pertes d'autonomies qui auraient pu être induites par un changement d'organisation donné, plutôt qu'au changement d'organisation en lui-même.

Annie WEILL-FASSINA fait quant à elle observer que les changements organisationnels, qui peuvent être de diverses natures, n'ont pas pour seule conséquence une perte d'autonomie chez l'individu concerné mais peuvent également générer une perte de compétences, voire l'apparition d'un certain mal-être. Il convient par conséquent de ne pas passer à côté de ce type de facteurs.

Prenant acte de toutes ces remarques, Michel GOLLAC souligne la nécessité de proposer un questionnaire aussi précis que possible sur le thème du changement, afin de recueillir des données fiables et exploitables sur cet item.

Thomas COUTROT signale que l'enquête sur les conditions de travail (2005), qui sera reconduite en 2012, ainsi que l'enquête COI, intègrent des questions sur les modifications de l'environnement de travail au cours de la période considérée, lesquelles sont fortement corrélées à d'autres éléments portant sur la charge de travail des individus. A cet égard, il ne doute pas que l'intégration de quelques questions bien ciblées à l'enquête sur les RPS permettra d'appréhender l'impact d'éventuels changements organisationnels sur les conditions de travail des personnes sondées.

Ayant pris bonne note de toutes les remarques portant sur les changements organisationnels, Michel GOLLAC fait alors état des questions qu'il conviendra de régler au cours de la présente séance, lesquelles portent notamment sur la nécessité de conduire une enquête auprès des entreprises, sur le degré de synthèse et sur l'ordre de priorité à privilégier pour les indicateurs qui seront finalement retenus, ainsi que sur les recommandations à émettre concernant la déclinaison, au niveau local, des préconisations qui figureront dans le rapport définitif.

La séance est suspendue durant l'heure du déjeuner.

Soulignant que les modèles de Karasek ou de Siegrist tirent notamment leur popularité du fait qu'ils se concentrent sur deux ou trois facteurs de risques chacun, Michel GOLLAC invite les membres du Collège à réfléchir au nombre d'indices qu'il conviendrait de recommander, dans la version finale du rapport qui sera, en définitive, publié par leurs soins à l'issue de leurs travaux. Pour ce faire, il pourrait notamment être envisagé de regrouper certains des six axes présentés dans la version initiale dudit rapport, d'autant que ceux-ci sont de tailles très diverses, afin d'aboutir, à terme, à trois ou quatre sous-ensembles.

Serge VOLKOFF n'est pas favorable à un tel regroupement et juge au contraire tout à fait justifié le maintien des six dimensions figurant dans le rapport provisoire, d'autant que celles-ci ont prouvé leur pertinence et leur richesse par l'écho qu'elles ont trouvé auprès des partenaires sociaux,

lesquels n'ont pas hésité à les reprendre *in extenso* dans le cadre de négociations conduites en vue de la conclusion d'accords d'entreprises.

Michel GOLLAC maintient sa proposition de procéder au regroupement des axes 3, 4 et 5, portant respectivement sur l'autonomie et les marges de manœuvre, sur les rapports sociaux et les relations au travail et sur la question des conflits de valeurs.

Philippe DAVEZIES jugerait effectivement cohérent de rapprocher la question des conflits de valeurs de celles ayant trait à l'autonomie des individus.

Duncan GALLIE suggère de parler plutôt « d'intensité » du travail que de « complexité », dans l'axe 1 ayant trait aux exigences.

Michel GOLLAC concède que le concept de « complexité » peut être porteur d'une certaine ambiguïté, dans la mesure où certaines formes de complexité peuvent se révéler plutôt favorables au développement personnel des individus tandis que d'autres formes, impliquant notamment une perte de repères face à des objectifs flous ou contradictoires, peuvent avoir un effet beaucoup plus délétère sur les personnes concernées. Fort d'un tel constat, il suggère finalement de s'en tenir à la notion de « quantité » du travail, dans le cadre de l'axe 1 précédemment évoqué.

Annie WEILL-FASSINA n'est pas d'accord avec cette proposition, jugeant que la notion d'intensité ne correspond pas strictement à celle de complexité.

Michel GOLLAC fait observer que si le Collège propose un nombre trop important d'indices, ceux-ci ne seront très probablement pas utilisés et que si ces indicateurs ne sont pas suffisamment simples, ils auront encore moins de chances de trouver une application concrète, sur le terrain.

Annie WEILL-FASSINA maintient qu'il serait dommage de perdre toute la richesse apportée par le travail de décorticage effectué par le Collège, au fil des mois, sous prétexte de tendre vers davantage de simplicité et d'efficacité.

Michel VEZINA plaide à son tour pour le maintien des six grands axes figurant dans le rapport provisoire, compte tenu de la dimension pédagogique des travaux du Collège, lequel a fait l'effort de regrouper les indicateurs retenus en différentes familles, sur une base conceptuelle forte.

Au vu de toutes ces prises de position, Michel GOLLAC consent à maintenir les six axes d'origine, et ce même si ceux-ci sont de taille très diverses, comme vient de le rappeler Philippe Davezies dans son intervention. Certains d'entre eux ne regroupent en effet que trois ou quatre éléments, tandis que d'autres en répertorient une quarantaine, voire une soixantaine. Michel GOLLAC se satisfait par ailleurs que personne n'ait proposé d'éclater l'axe 4, ayant trait aux rapports sociaux et aux relations de travail.

Serge VOLKOFF suggère d'introduire un niveau intermédiaire pour cet axe, ce qui s'apparenterait dans les faits à un semi-éclatement.

Michel GOLLAC affirme ne pas être opposé à l'établissement d'un tel niveau. Il invite ensuite les membres du Collège à réfléchir à la question de la priorité de l'enquête conduite auprès des entreprises, étant entendu qu'une telle étude permettrait, à n'en pas douter, de mieux comprendre la genèse des facteurs de risques. Les entreprises pourraient en outre constituer, sur certains items bien précis tels que les changements organisationnels ou les dispositifs de prévention, des sources

d'informations plus fiables que leurs salariés. Pour autant, la mise en œuvre d'une telle étude, qui n'entre pas véritablement dans les attributions du Collège, ne manquerait pas d'alourdir la charge de travail des services enquêteurs.

Christine GONZALEZ-DEMICHEL fait observer que la mise en œuvre d'une enquête auprès des employeurs de la fonction publique nécessiterait le déploiement de moyens humains importants.

Annie WEILL-FASSINA sollicite des précisions sur l'articulation entre le questionnaire soumis aux entreprises et l'étude qui sera conduite auprès des salariés.

Serge VOLKOFF précise qu'il s'agit de recueillir des éléments factuels sur les entreprises, afin de mieux interpréter les réponses qui auront été apportées par les salariés interrogés.

Michel GRIGNON jugerait assez naturel de recourir au dispositif du sondage en « grappes », afin de procéder à un recueil de données facilement exploitables.

Michel GOLLAC craint au contraire que la lourdeur d'un tel dispositif ne débouche, à terme, sur des résultats inexploitables. Compte tenu des délais de mise en œuvre d'une telle enquête, les salariés auront en effet tout le temps d'avoir changé d'entreprise avant la fin du recueil des données.

Thomas COUTROT suggère d'adopter, en l'espèce, la même méthode que celle déjà éprouvée dans l'enquête sur les conditions de travail (dont une partie vise d'ailleurs à décrire les dispositifs de prévention mis en œuvre, en matière de RPS).

Michel GOLLAC indique que le Collège ne tranchera pas, au cours de la présente séance, la question des modalités de conduite d'une telle enquête. A cet égard, il suggère que l'instance présentement réunie se contente de recommander la collecte de données au niveau des entreprises, en soulignant qu'il existe des problèmes spécifiques concernant la fonction publique et les indépendants.

Tout en soulignant à son tour l'importance de conduire une enquête auprès des employeurs, Daniel VERGER insiste sur la nécessité de veiller à préserver la confidentialité des informations qui seront collectées, notamment dans les entreprises de très petites tailles, afin de ne pas placer les salariés desdites entreprises dans une situation embarrassante, vis-à-vis de leurs employeurs.

Serge VOLKOFF indique que certains phénomènes, *a priori* considérés comme pouvant générer des effets négatifs sur les individus peuvent, à l'inverse, produire des effets positifs sur ces mêmes individus, dans certains cas bien précis. Ainsi, le simple fait d'être au contact de la souffrance, pour des personnels médicaux ou paramédicaux qui ont fait le choix d'exercer un métier permettant de soulager des personnes malades, peut se révéler valorisant et être par là même source de satisfaction. Il en va de même du fait d'endosser des responsabilités qui, selon les cas, peut être plus ou moins bien vécu par les personnes concernées.

S'agissant par ailleurs du temps de travail, Serge VOLKOFF n'est pas certain qu'il soit pertinent de traiter ce point dans le cadre de l'item « quantité/complexité du travail ».

Serge VOLKOFF affirme en outre ne pas avoir été convaincu du tout par la note consacrée au présentéisme, dans la version provisoire du rapport, dans la mesure où celle-ci risque de déboucher sur une acceptation de cette notion, qui pourrait se révéler éminemment critiquable. Enfin, il

interroge Robert Karasek sur la pertinence qu'il y aurait à soumettre un questionnaire sur les RPS aux entreprises.

Robert KARASEK répond qu'un tel dispositif pourrait effectivement être mis en œuvre, à condition que chaque entreprise complète le questionnaire proposé, dans la mesure où celui-ci ne sera très probablement pas suffisamment spécifique.

Rebondissant sur la question du temps de travail, Michel GOLLAC indique que cet item constitue, à n'en pas douter, l'un des aspects élémentaires de la description d'une situation professionnelle donnée. De fait, même si cela ne rend pas forcément malade de travailler plus de 40 heures par semaine, il ne fait en effet aucun doute qu'une personne qui pourra se caler sur une durée hebdomadaire moindre aura davantage de facilités à concilier vie familiale et vie professionnelle.

Poursuivant la même idée, Serge VOLKOFF souligne la nécessité de ne pas poser comme un postulat de départ que la durée du travail constituerait en elle-même un facteur de risques.

Duncan GALLIE fait observer que le niveau de satisfaction des personnes travaillant à temps partiel est souvent élevé, dans la mesure où une telle organisation permet une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Michel GOLLAC objecte que le ressenti des travailleurs à temps partiel est souvent plus contrasté, dans la mesure où, tout en profitant d'un surcroît de temps libre, ceux-ci se sentent bien souvent un peu marginalisés et inquiets, en termes de carrières.

Christine GONZALEZ-DEMICHEL fait alors observer que le temps partiel peut qui plus est être parfois davantage subi que choisi, auquel cas il est évidemment mal vécu. Dans la fonction publique, notamment, les cas de temps non complet subis, faute de postes, sont ainsi relativement nombreux.

Se référant à l'item figurant en page 79 du rapport provisoire, portant sur les cas d'« *agression physique ou sexuelle de la part* [des] *collègues ou* [des] *employeurs* », Michel VEZINA fait observer que ce n'est pas la même chose de subir une agression physique de la part d'un collègue que d'être sexuellement agressé par son supérieur hiérarchique. A cet égard, il aimerait par conséquent que ces deux notions soient clairement scindées dans la version finale du rapport.

Il suggère par ailleurs de faire un rappel de la notion de harcèlement dans l'enquête qui sera soumise aux salariés, afin de demander ensuite à ces derniers s'ils en sont victimes, dans le cadre de leur activité professionnelle.

Michel GOLLAC est tout à fait d'accord pour opérer une distinction nette entre agression physique et agression sexuelle. Il est en revanche plus réservé sur la proposition relative au harcèlement moral, dans la mesure où la définition légale de cette notion est assez complexe et risque de semer la confusion. Le nombre de personnes s'estimant victimes de harcèlement est en outre largement supérieur au nombre de cas effectivement reconnus par les tribunaux.

Daniel VERGER estime qu'il pourrait être intéressant de préciser que les enquêtes SIP et SUMER conserveront toute leur pertinence, une fois que l'étude sur les RPS aura été finalisée.

Serge VOLKOFF souhaiterait quant à lui que les études qualitatives ne se voient pas assigner pour seul rôle celui de supplétif d'approches quantitatives par trop lacunaires, voire déficientes.

Faisant observer que le Collège n'a jamais vraiment acté le fait que la solution idéale consisterait à réaliser une enquête en face à face, Chantal CASES se demande s'il ne serait finalement pas envisageable de conduire une enquête par téléphone, sur la question des RPS au travail.

Daniel VERGER estime que l'enquête en face à face constitue le moyen le plus sûr pour joindre les personnes les plus marginalisées ou les plus éloignées de l'emploi.

Chantal CASES indique avoir des sons de cloches totalement différents de la part de chercheurs ayant mené des enquêtes téléphoniques sur la fécondité, notamment.

Michel GOLLAC fait observer que les enquêtes par téléphone ne se font jamais exclusivement par ce biais-là et que les personnes qui consentiront à répondre le cas échéant par téléphone ne seront pas les mêmes que celles que les enquêteurs de l'INSEE pourront interroger en face à face.

Daniel VERGER souligne que le coût d'une enquête téléphonique n'est pas vraiment moins élevé que celui d'une opération en face à face, dans la mesure où ce type d'enquête nécessite une phase d'identification préalable, qui génère évidemment des frais.

Document rédigé par la société Ubiqus – Tél. 01.44.14.15.16 – http://www.ubiqus.fr – **infofrance@ubiqus.com**